

PAPER DETAILS

TITLE: Örgütsel İletişim İklimi Algısı ile İlişkili Bazı Değişkenler: Bir İldeki İki Kamu Kurumu Örneği

AUTHORS: Kazım BAS

PAGES: 275-282

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2974128>

Örgütsel iletişim iklimi algısı ile ilişkili bazı değişkenler: Bir ildeki iki kamu kurumu örneği

Some variables related perception of organizational communication climate: Examples of two public institutions in a province

Kazım Baş

Dr.Öğr.Üyesi Munzur Üniversitesi, Tunceli MYO Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü Türkiye, kbas@munzur.edu.tr, 0000-0002-5061-4006

Anahtar Kelimeler:
İletişim, Örgütsel İletişim, Örgüt İklimi, Örgüt Kültürü

Key Words:
Communication, Organizational Communication, Organizational Climate, Organizational Culture

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Dr.Öğr.Üyesi Munzur Üniversitesi, Tunceli MYO Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü Türkiye, kbas@munzur.edu.tr, 0000-0002-5061-4006

DOI:
10.52880/sagakaderg.1256350

Gönderme Tarihi/Received Date:
25.02.2023

Kabul Tarihi/Accepted Date:
26.03.2023

Yayınlanma Tarihi/Published Online:
01.06.2023

ÖZ

Amaç: Bu araştırma bir ildeki kamu üniversitesi ile İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde çalışanların örgütsel iletişim iklimi algısıyla ilişkili bazı değişkenleri değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür. **Gereç ve Yöntem:** Araştırma örneklemini bir ildeki kamu üniversitesi ile İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde çalışan 446 kişi oluşturdu. Araştırma verileri 20 Haziran 2022-23 Aralık 2022 tarihlerinde, çalışanların işyerlerinde, yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplandı. Tanımlayıcı türden olan bu çalışmada verilerin toplanması için "anket formu" ve "örgütsel iletişim iklimi ölçeği" kullanıldı. Elde edilen verilerin analizinde sayı, yüzdelik, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t-testi, Kruskal Wallis ve Anova testleri kullanıldı. **Bulgular ve Sonuç:** Çalışanların örgütsel iletişim iklimi algılarının olumlu fakat yüksek olmadığı görüldü. Çalışanların örgütsel iletişim iklimi algılarının öğrenim düzeyi, çalışılan kurum, çalışma deneyimi ve mesleklerine göre farklılık gösterdiği saptandı ($p < 0.05$). Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ön lisans öğrenimine sahip olanların, çalışma deneyimi 4 yıl ve altında olanların, üniversitede çalışan akademik personelin memurlara göre hastanede çalışan hekimlerin hemşire, ebe, sağlık memuru ve sağlık teknikerlerine göre, örgütsel iletişim iklimi algılarının daha yüksek olduğu belirlendi.

ABSTRACT

Objective: This research aimed to evaluate the organizational communication climate perceptions and related factors of employees working at a public university and hospitals affiliated with the Provincial Health Directorate in a province. **Materials and Methods:** The research sample consisted of 446 individuals working at a public university and hospitals affiliated with the Provincial Health Directorate in a province. The research data were collected using face-to-face interviews with the employees at their workplaces between June 20, 2022 and December 23, 2022. In this descriptive study, "survey form" and "organizational communication climate scale" were used to collect data. The collected data were analyzed using number, percentage, mean, standard deviation, independent group t-test, Kruskal Wallis, and Anova tests. **Results and Conclusion:** It was observed that the employees' perceptions of organizational communication climate were positive, but not very high. The study also found that employees' perceptions of organizational communication climate varied based on their education level, institution of employment, work experience, and occupation ($p < 0.05$). According to the findings of the research, it was determined that the perception of organizational communication climate was higher among employees with an associate's degree, those with work experience of 4 years or less, and academic staff working at the university compared to civil servants, as well as doctors working in hospitals compared to nurses, midwives, health officers, and health technicians.

GİRİŞ

İletişim insanların, grupların ve kurumların sorunlarının çözümünde önemli rol oynamaktadır. Çalışma ortamında iletişim; örgütsel iletişim iklimi kavramlarıyla ifade edilmekte ve örgütsel iletişim yönetimin en önemli aracıdır (Çetintaş, 2016). Örgütsel iletişim, örgütün amaçlarına ulaşmasında sağlanan işbirliğiyle birlikte çevreye uyumunu da içeren resmi veya gayri resmi gerçekleşen her türlü paylaşımı ifade etmektedir (Ballı ve Ateş, 2021). Çalışanları ortak amaçlar etrafında birleştiren organizasyon iklimi ise

bir organizasyonda çalışanlar tarafından paylaşılan inançlar, değerler ve tutumları ifade eden bir kavramdır (Uslu ve Welch, 2018). Örgütlerde çalışma ortamında iletişimin başlıca yönetsel ve ilişkisel olmak üzere iki işlevi vardır. Çalışma ortamında etkili bir iletişim sisteminin kurulması, yönetsel iletişimde liderlik stiliyle birlikte, grup davranışları ve katılımı ile sağlanmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009; Wynia vd., 2010; İnce ve Gül, 2011). Örgütsel iletişimin, kurumsal düzeyde güvene dayalı olması, çalışanların karar süreçlerine katılmaları ve desteklenmeleri olmak üzere üç unsurunun olduğu

bildirilmiştir (Arslan ve Gül, 2022). Organizasyonda (örgüt) farklı birimlerin kurulması hiyerarşik yapıya bağlı örgüt içinde resmi (formal) ve resmi olmayan (informal) iletişim kanallarının oluşmasını sağlamıştır. Organizasyon yönetiminde ilk bilimsel teori olan klasik yönetimde standartlaşma ve normatif bakış açısı ön plana çıkmış ve insan unsuru üzerinde fazla durulmamıştır. Neo-klasik yönetim teorisinde insan davranışlarının artan önemiyle birlikte çalışma ortamında resmi olmayan iletişim üzerine ilk araştırmalar yapılmıştır. Modern yönetim yaklaşımlarında insan unsurunun artan önemi ve ekip çalışması örgütsel iletişimi güçlü kılmıştır. Yönetimde güncel yaklaşımlar sürecinde ise bilgi ve teknolojik gelişmelerinde etkisiyle insan unsurunun artan önemi örgütler için daha önemli hale getirmiştir. Bu süreçte insan kaynakları, örgütsel iletişim, liderlik organizasyonlarda rekabet avantajı sağlamıştır (Çetintaş, 2016; Koçel, 2018). Organizasyonun psikolojik ve sosyal ortamının çalışanlara olumlu katkısı fikri (1960) Rensis Likert tarafından geliştirilerek organizasyon iklimi ve teorisi kavramıyla açıklanmıştır (Armenteros vd., 2019). 1980'li yıllar ve sonrasında iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, uluslararası rekabet ve beşeri sermayenin artan önemiyle birlikte organizasyonların yapısında değişimi zorunlu kılarak örgütsel iletişim iklimi daha da iyi anlaşılmıştır (Koçel, 2018).

Bireylerin çalıştığı organizasyonlarda örgütsel iletişim iklimi, çalışanların nasıl hissettiği ve davranması gerektiğini etkileyebilmektedir. Yönetim teorilerinin gelişmesiyle örgütsel iklim organizasyonun iyi çalışabilmesi için insan ilişkilerine önem verilmesinin yanında çalışanların işyeri ortamındaki algılamalarının önemli olduğu vurgulanmıştır (Armenteros et al., 2019). İnsan kaynakları, artan rekabet ortamında örgütlerin etkin ve verimli hizmet verebilmelerinde en önemli güçlerden biri olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi başarısında örgüt bağlılığı ve iş tatminini sağlamada örgütsel iletişimin önemli katkısı olduğu bildirilmiştir. Organizasyonda çalışma ortamı kültürünün, çalışan performansı arttıracak değerleri oluşturarak, çalışanların iş ortamına uyumunu sağlamada önemli rolü olacağı vurgulanmıştır (Abdussamad, 2015; Kaynar, 2018; Dirisu vd., 2018). Dolayısıyla çalışma ortamlarının değerlendirilmesinde örgütsel iletişim algı düzeyleri önemli olacağı görülmektedir. Bu çalışma, bir ildeki kamu üniversitesi ile Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerindeki kamu çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi algıları ve ilişkili bazı değişkenleri değerlendirmek amacıyla yürütüldü. Bu çalışma yürütüldüğü evrende ilk olması nedeniyle çalışma ortamında, örgütsel iletişim iklimi algısı konusunda kurum yöneticilerine rehberlik edeceği gibi literatüre katkısıyla da çalışmanın önemini artıracığı öngörülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu çalışma tanımlayıcı türden olan bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma, var olan bir olguyu olabildiğince doğru bir şekilde betimlemede kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu araştırmalarda araştırmacı test, anket, görüşme ve gözlem gibi araştırma araçlarını kullanarak mevcut verilerini toplamaktadır (Atmowardoyo, 2018)

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Türkiye'nin doğusunda yer alan Tunceli ilinde bir kamu üniversitesi ile Sağlık Müdürlüğüne bağlı il merkezindeki devlet hastanesi ve ilçelerdeki entegre kamu hastanelerinde, 20 Haziran- 23 Aralık 2022 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesinde çalışan 493 kişi (367 akademik; Öğretim Görevlisi, okutman, Doktor Öğretim Üyesi, Doçent, Profesör ve 126 memur), İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu hastanelerinde çalışan 650 kişi (Hekim, hemşire, sağlık memuru, ebe, sağlık teknikeri) olmak üzere 1143 kişiden oluşmuştur. Evreni bilinen Evrenden örneklem seçimine gidilmeden araştırmanın yürütüldüğü tarihler arasında ulaşılabilen ve araştırmaya gönüllü katılan toplam 456 çalışan araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Ancak 10 çalışanın anket formu eksik veri içerdiğinden, araştırma kapsamı dışında tutularak araştırmanın örneklemi 446 (%39'u) kamu çalışanı oluşturmuştur. Araştırmaya alınan örnek grubu, %95 güven aralığında ve bilinen evrenden (1143 popülasyonda) 0,05 anlamlılık düzeyinde hesaplandığında, örneklem grubuna alınacak kişi sayısı en az 288 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada dahil edilen örneklem grubu ise 446 kişi olup, evrenin %39'unu temsil etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Çalışanları Tanıtıcı Form" ve "Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği" kullanıldı.

Çalışanları Tanıtıcı Form

Araştırmacı tarafından literatür (Reddy vd.,2015; Neill vd., 2020; Ballı ve Ateş,2021) doğrultusunda oluşturulan bu form, çalışanların demografik özelliklerini değerlendirmeyi amaçlayan 7 sorudan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasına başlamadan önce anket sorularının anlaşılabilirliğini test etmek için bir üniversitede çalışan beş personel üzerinde pilot uygulama yapıp, gerekli düzeltmelerden sonra anket

formuna son şekli verilmiştir. Pilot uygulama için seçilen beş çalışan araştırmanın örnekleme dahil edilmemiştir.

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği

Ballı ve Ateş (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek beşli likert türünde ve 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, yönetici kaynaklı boyutu ve çalışan kaynaklı boyutu olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alpha değeri toplam ölçek için 0.96, yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi boyutu için 0.96, çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi boyutu için ise 0.94, olarak bildirilmiştir (Ballı ve Ateş, 2021). Bu araştırmada ölçeğin genelinde Cronbach alpha değeri 0.91, yönetici kaynaklı boyutunda 0.91, çalışan kaynaklı boyutunda ise 0.89, olarak hesaplanmıştır. Açık erişimli olan bu ölçeğin kullanımında atıf ve yazar onayına dikkat edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütüldüğü kurumlardan gerekli yasal izinler alındıktan sonra 20 Haziran-23 Aralık 2022 tarihleri arasında kurumlara gidilerek kamu çalışanlarının uygun oldukları zamanlarda araştırma verileri toplandı. Veriler, araştırmacı tarafından çalışanların iş yerlerinde yüz- yüze görüşme tekniği

Tablo 1. Çalışanları Tanıtıcı Özellikler

Özellikler	n	%
Yaş ($\bar{X} \pm SS$)	36.84 $\pm$ 8.13 (Min=21, Max=63)	
Cinsiyet		
Erkek	240	53.8
Kadın	206	46.2
Öğrenim Durumu		
Lise	27	6.1
Ön lisans	70	15.7
Lisans	180	40.3
Lisansüstü	169	37.9
Meslek		
Akademik personel	129	28.9
Hemşire, Sağlık Memuru, Ebe	122	27.4
Memur	103	23.1
Sağlık eknikeri	67	15
Hekim	25	5.6
Çalışılan kurum		
Üniversite	232	52
Hastane	214	48
Kurumdaki çalışma deneyimi		
1-4 yıl	123	27.6
5-9 yıl	134	30
10 yıl ve üzeri	189	42.4
Ortalama aylık geliri algılama durumu		
Gelir gelirimden az	223	50
Gelir giderime denk	189	42.4
Gelir giderimden fazla	34	7.6

Min:Minimum, Max: Maksimum, $\bar{X}$ =Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma

Baş: Public employees' perception of organisational communication

kullanılarak her bir çalışandan ortalama 15-20 dakikada toplanmıştır.

İstatiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS Windows 24.0 sürümü kullanılmıştır. Veriler, sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve bağımsız gruplarda T-testi, Kruskal Wallis ve ANOVA testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmaya başlamadan önce Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan 05.04.2022 tarih 08 nolu kararı ve 18.04.2022 tarih ve 50197 sayılı yazısıyla etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yürütüleceği kurumlardan gerekli yasal izinler alındı. Araştırma sürecinde Helsinki Deklarasyonuna uyulmuştur.

BULGULAR

Araştırma bulgularında tanımlayıcı istatistiksel analizler için sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, ileri istatistiksel analizler için bağımsız gruplarda t-testi, Kruskal Wallis ve ANOVA testleri kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi için p değeri $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir (Karagöz, 2016).

Baş: Kamu çalışanlarını örgütsel iletişim algısı

Yaş ortalaması 36.84 ± 8.13 olan çalışanların, %53.8'i erkek, %40.3'ü, lisans mezunu olup, %48'inin sağlık personeli, %28.9'unun akademik personel, %23.1'inin memur, %42.4'ünün on yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu ve %50'sinin ortalama aylık gelirinin giderinden az olduğu görüldü (Tablo 1).

Çalışanların örgütsel iletişim iklimi ölçeğinde aldıkları puanların genel ortalaması 89.91 ± 23.92 olarak hesaplandı. Ölçek alt boyutlarında yönetici kaynaklı boyutu ölçek puan ortalaması 47.54 ± 13.87 , çalışan kaynaklı boyutunda ise ölçek puan ortalaması ise 42.37 ± 11.63 olarak belirlendi (Tablo 2).

Tablo 2. Çalışanların Örgütsel İletişim İklimi Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçek ve alt boyutları	$\bar{X}$	SS	Minimum, Maksimum
Ölçek toplam puan	89.91	23.92	Min=30, Max=150
Yönetici kaynaklı boyutu	47.54	13.87	Min=16, Max=114
Çalışan kaynaklı boyutu	42.37	11.63	Min=14, Max=93

Ön lisans öğrenime sahip olan çalışanların örgütsel iletişim iklimi yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 51.24 ± 16.56 , çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 45.31 ± 12.38 ve toplam ölçek puan ortalaması ise 96.55 ± 27.11 olarak hesaplandı. Ön lisans düzeyinde öğrenime sahip olanların ölçek toplam puanı ile alt boyutlarındaki puan ortalamaları lise, lisans ve lisansüstü öğrenime sahip olanlara göre daha yüksek bulundu. Öğrenim düzeylerine göre örgütsel iletişim iklimi puan ortalamaları arasındaki bu fark istatistiksel olarak da anlamlı görülmüştür ($p < 0.05$) (Tablo 3).

Hastanelerde çalışanların örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyut puan ortalaması

Tablo 3. Çalışanlara Ait Bazı Özelliklerin Örgütsel İletişim İklimi Ölçek Puanlarıyla İlişkisi

Özellik	Yönetici Kaynaklı boyutu $\bar{X} \pm SS$	Çalışan Kaynaklı boyutu $\bar{X} \pm SS$	Örgütsel İletişim İklimi toplam ölçek puanı $\bar{X} \pm SS$
Öğrenim durumu			
Lise	40.07 ± 13.67	36.81 ± 14.87	76.88 ± 26.37
Ön lisans	51.24 ± 16.56	45.31 ± 12.38	96.55 ± 27.11
Lisans	47.68 ± 13.32	42.91 ± 11.57	90.60 ± 22.93
Lisansüstü	47.05 ± 12.82	41.47 ± 10.41	88.52 ± 22.32
Test/p	KW=11.199 p=.011	KW=12.294 p=.010	KW=10.743 p=.013
Çalıştığı kurum			
Üniversite	45.09 ± 13.30	40.36 ± 12.04	85.45 ± 24.27
Hastane	50.20 ± 14.02	44.55 ± 10.77	94.75 ± 22.62
Test/p	t=-3.945 p=.000	t=-3.864 p=.000	t=-4.176 p=.000
Çalışma deneyimi			
4 yıl ve altı	51.14 ± 12.74	45.22 ± 10.83	96.42 ± 22.44
5-9 yıl	47.28 ± 15.12	41.78 ± 11.19	86.06 ± 25.08
10 yıl ve üzeri	45.21 ± 13.16	40.93 ± 12.15	86.14 ± 23.20
Test/p	F=7.703 p=.001	F=5.425 p=.005	F=7.501 p=.001
Cinsiyet			
Kadın	47.09 ± 12.87	42.17 ± 11.21	89.18 ± 22.46
Erkek	48.00 ± 14.69	42.54 ± 11.99	90.54 ± 25.14
Test/p	t=-.754 p=.45	t=-.327 p=.74	t=-.596 p=.55
Meslek			
Üniversite çalışanları			
Akademik personel	46.57 ± 12.52	41.48 ± 10.25	88.06 ± 22.29
Memur	43.24 ± 14.06	38.95 ± 13.89	82.19 ± 26.28
Hastane çalışanları			
Hemşire, ebe, sağlık memuru	49.50 ± 13.65	44.63 ± 11.31	94.13 ± 22.52
Sağlık teknikeri	50.58 ± 15.94	44.23 ± 10.80	94.82 ± 24.74
Hekim	52.60 ± 9.85	45.04 ± 7.97	97.64 ± 17.04
Test/p	KW=20.057 p=.000	KW=22.562 p=.000	KW=20.930 p=.000

50.2±14.02, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 44.55±10.77 ve toplam ölçek puan ortalaması 94.75±22.62 olarak hesaplandı. Hastanede çalışan sağlık personelinin örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam ve alt boyutlarındaki puan ortalamalarının üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 3).

Çalışanların, çalışma deneyimi yıl olarak incelendiğinde 4 yıl ve altı çalışma deneyimine sahip olanların örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam puan ortalaması 96.42±22.44 iken yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 51.14±12.74, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 45.22±10.83 olarak hesaplandı. Dört yıl ve altı çalışma deneyimine sahip olanların ölçek toplam ve alt boyutlarındaki puan ortalaması 5-9 yıl, 10 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olanlara göre yüksek olduğu, bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo 3).

Kadınların örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam puan ortalaması 89.18±22.46, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 47.09±12.87, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 42.17±11.21'di. Erkeklerin ise ölçek toplam puan ortalaması 90.54±25.14, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 48.00±14.69 ve çalışan kaynaklı alt boyut puan ortalaması 42.54±11.99'du. Çalışanlarda, cinsiyete göre örgütsel iletişim iklimi ölçek puan ortalamaları arasında önemli fark olmadığı tespit edildi ($p>0.05$) (Tablo 3).

Üniversitede çalışan akademik personelin, örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam puan ortalaması 88.06±22.29, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 46.57±12.52, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 41.48±10.25 olarak hesaplandı. Üniversitede çalışan memurların ise ölçek toplam puan ortalaması 82.19±26.28, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 43.24±14.06, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 38.95±13.89 olarak hesaplandı. Hastanelerde çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurunun örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam puan ortalaması 94.13±22.52, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 49.50±13.65, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 44.63±11.31, sağlık teknikerlerin ölçek toplam puan ortalaması 94.82±24.74, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 50.58±15.94, çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 44.23±10.8, hekimlerin ölçek toplam puan ortalaması 97.64±17.04, yönetici kaynaklı alt boyutunun puan ortalaması 52.6±9.85 çalışan kaynaklı alt puan ortalaması 45.04±7.97 olarak saptandı. Sağlık çalışanlarının üniversite çalışanlarına göre örgütsel iletişim iklimi ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları daha yüksek bulundu, bu fark istatistiksel olarak anlamlı görüldü ($p<0.05$) (Tablo 3).

TARTIŞMA

Örgütsel iletişim iklimi çalışma ortamındaki birçok faktörden etkilenmektedir. Literatürde bir örgütün iletişim ikliminin dürüstlük, açıklık, güven, ortak karar, dinleme isteği ve performans odaklılık özelliklerine göre farklılık gösterdiği ifade edilmektedir (Pace ve Faules, 2001:

Akt; Ballı ve Ateş, 2021). Etik iklimin hastane çalışanlarının motivasyonunu artırıcı etkisi olduğu, Enformel iletişimin çalışma ortamında etik iklimi algısı üzerine etkisinin anlamlı düzeyde pozitif yönlü olduğu ve enformel iletişim olumlu kullanılmasının organizasyonlara yarar sağladığı ifade edilmiştir (Erdoğan vd.,2018). Çalışma ortamında örgütsel iklimimin en fazla rahatlık, motivasyon, kimlik, iletişim, yapı, karar verme, liderlik, ödül, yenilikçilik ve çatışma çözümünde işbirliği, destekleme, temasta olmak ve erişebilir gibi faktörlerle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Prats vd., 2021; Neill vd., 2019; Uslu ve Welch, 2018); Jia vd., 2022). Organizasyon ikliminin çalışma ortamında sağlık çalışanlarının mental sağlığını da olumlu etkilediği (Bronkhorst vd., 2015), uyumlu ve olumlu iklim ortamının ekip performansını pozitif etkilediği (Horvath vd., 2022), örgütsel iletişimin çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Aslan ve Büyükbeşe, 2017). Yine çalışma ortamında sağlık çalışanlarının hastalar ve meslektaşlarıyla iletişim yetersizliğine bağlı sorunlar yaşadığı bildirilmiştir (Gemlik vd., 2022). Dolayısıyla örgüt çalışanlarının örgütsel iletişim iklimi düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi çalışma ortamları için önemli hale gelmektedir.

Yapılan bu çalışmada, çalışanların örgütsel iletişim iklimi algılarının olumlu olduğu ve orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür. Bu çalışmaya benzer yürütülen diğer çalışmalarda ise; sağlık kurumlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven düzeyi ile ilişkili faktörleri belirleyen çalışmada, örgüt iklimi düzeyinin ortalamasının altında ve örgütsel güven düzeyinin de orta derecede olduğu saptanmıştır (Gün ve Söyük, 2017). Türkiye'de bir kamu üniversite hastanesinde yapılan benzer çalışmada hemşirelerin çalıştığı hastanede örgütsel iklimi algıları orta düzeyde bulunmuştur (Kılıç ve Altuntaş, 2019). Benzer diğer bir çalışmada sağlık kurumlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişki orta düzeyde belirlenmiştir (Gün ve Söyük, 2017). Farklı hastanelerde güvenlik kültürü iklimi üzerinde yapılan çalışmada çalışanlar arasında hasta güvenliği kültürünün orta düzeyde (117,05 ± 4,7) olduğu ayrıca hasta güvenliği ikliminin farklı boyutları arasında, en yüksek puan ortalamasının takım çalışmasına (36,9 ± 1,2), dayalı olduğu bulunmuştur (Asefzadeh vd., 2020). Organizasyonlarda örgütsel iletişim iklimini

etkiyen çok faktör bulunmaktadır. Araştırma bulguları literatür kapsamında değerlendirildiğinde yöneticilerin organizasyonlarda çalışanlara uygun çalışma ortamı yaratarak karşılıklı ortak amaç, değer ve tutumlar etrafında örgütsel iletişim iklimi yaratmalarının çalışma barışı ve performansını olumlu etkileyeceğinden buna uygun örgütsel ortamının yaratılmasının yararlı olacağı önerilmektedir.

Öğrenim düzeylerine göre ön lisansla sahip olan çalışanların örgütsel iletişim iklimini puanları daha yüksek ve bu fark anlamlı bulundu. Benzer çalışmada, hastane çalışanlarının çalışma ortamındaki algıları ve iş doyumu ilişkisi lise düzeyinde öğrenime sahip olan çalışanların çalışma ortamındaki algıları ön lisans, lisans mezunların daha yüksek ve istatistiksel olarak farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir (Saygılı ve Çelik, 2010). Başka benzer bir çalışmada lisansüstü öğrenime sahip olanların ilköğretim, lise ve lisans düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek örgütsel bütünleşmeye sahip oldukları bildirilmiştir (Yoğurtcuoğlu, 2013). Araştırma bulgularında, öğrenim düzeylerine göre örgütsel iletişim iklimi algıları ön lisans düzeyinde öğrenime sahip olanların yüksek çıksa da mesleklere göre örgütsel iletişim iklimi algıları değerlendirildiğinde lisansüstü öğrenime sahip doktorların örgütsel iletişim algılarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görüldü. Bunun nedeni lisansüstü öğrenime sahip çalışanların (üniversite ve hastane çalışanları) toplam 169 (25'i doktor) kişinin öğrenim düzeyi değişkenine göre birlikte analiz edilmesinden kaynaklandığı söylenebilir (Tablo 1).

Yapılan bu araştırmadaki bulgulara göre hastanede çalışan sağlık personelinin örgütsel iletişim ölçeği algıları üniversite çalışanlarına göre daha yüksektir. Benzer çalışmada, bir işletmede farklı üç birimde çalışanların çalıştığı kuruma yönelik örgütsel iklim algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirtilmiştir (Gül ve Sezici (2017). Farklı güvenlik kültürü olan hastanelerde yapılan çalışmada güvenli cerrahi kontrol listesiyle uyum oranları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı bulunmuştur (Asefzadeh vd., 2020). Benzer diğer çalışmada Ballı ve Ateş (2021), Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışanların, Sağlık Bakanlığı, Üniversite, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Özel sektör çalışanlarına göre daha olumlu örgütsel iletişim algılarına sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına çalışan kuruma göre örgütsel iletişim algılarının farklılığı literatürle benzerlik gösterdiği ve bu farklılığın kurumların kendine özgü koşulları ve liderlik-yönetici özelliklerinin etkisinin de olabileceğini düşündürmektedir.

Yapılan bu çalışmada, kurumdaki çalışma deneyimi 4 yıl ve altında olan çalışanların örgütsel iletişim iklimi algılarının daha olumlu olduğu görüldü. Benzer çalışmada Bal (2013), bir yılın altında çalışan

hemşirelerin örgütsel iletişim ve kurumsal doyum düzeyleri 1-5- 5-10 yıl arasında çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Diğer çalışmada, 1-5 yıl çalışma deneyimine sahip çalışanların 6-10 yıl ve 26 yıl ve üzerinde çalışma deneyimi olan çalışanlara göre daha olumlu örgütsel iletişim algıları olduğu bildirilmiştir (Ballı ve Ateş,2021). Çalışma deneyimi ile kurum bilgisinden sağlanan doyumun arasında fark olduğu ve 1-5 yıl arasında çalışanların daha fazla doyum sağladıkları ifade edilmiştir (Yoğurtcuoğlu, 2013). Kamu üniversitelerinde yapılan benzer diğer çalışmalarda, örgütsel iletişim algılamaları ile çalışma deneyimi arasında anlamlı fark bulunmuştur (Ural, 2014; Arslan ve Gül, 2022). Bu araştırmada elde edilen sonuca göre çalışma süresi ile örgütsel iletişim algılamaları arasında önemli fark olduğu görülmüştür.

Araştırmada cinsiyete göre örgütsel iletişim iklimi algılamaları önemli fark olmadığı belirlendi. Benzer çalışmalarda, örgütsel iletişim algılamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Köksal, 2012; Bal, 2013; Aydoğdu, 2016; Ghiyasvandian vd.,2017). Dolayısıyla araştırmada cinsiyete göre örgütsel iletişim algıları arasında fark olmadığı ve bu sonuç benzer çalışmalarda desteklenmektedir.

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının (Hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru, sağlık teknikeri) örgütsel iletişim iklimi algıları üniversitede çalışan akademik personel ve memurlardan yüksektir. Benzer çalışmalarda, hemşireler arasındaki mesleki dayanışmasının örgüt iklimi üzerinde olumlu etkisi olduğu (Kılıç ve Altuntaş, 2019) ve hastane çalışanlarının çalışma ortamındaki algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur (Saygılı ve Çelik, 2010). Üniversitede yapılan benzer diğer çalışmada, akademik personelin örgütsel iletişim algıları idari personelden daha yüksek olduğu ve bu fark anlamlı bulunmuştur (Ural, 2014). Araştırma bulgularına göre üniversite ve hastanelerde çalışanların örgütsel iletişim algılarının olumlu olduğu fakat kurumlara göre mesleki algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görüldü. Hastanelerde çalışan hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru ve sağlık teknikerlerinin örgütsel iletişim algılarının üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunduğu görülmüştür. Yine çalışanların kurum içinde de örgütsel iletişim algılarının mesleklere göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlendi. Örneğin sağlık çalışanı hekimler, ölçeğin geneli ve alt boyutlarında diğer sağlık mesleklerine göre anlamlı düzeyde daha olumlu örgütsel iletişim algısına sahip iken üniversitede, akademik personelin memurlara göre daha anlamlı olumlu örgütsel iletişim iklimi algısına sahip olduğu saptandı. Sağlık personelinin üniversite çalışanlarına göre örgütsel iletişim algılarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada bir ildeki kamu üniversitesi ile kamu hastanelerindeki çalışanların örgütsel iletişim algısı ve ilişkili bazı değişkenler değerlendirildi. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel iletişim iklimi algısı olumlu ve orta düzeydedir. Yine çalışanların örgütsel iletişim iklimi algısı öğrenim, düzeyi, çalışılan kurum, çalışma deneyimi ve mesleklere göre önemli farklılıklar göstermektedir. Ön lisans öğrenimine sahip olanların, çalışma deneyimi 4 yıl ve altında olanların, hastane çalışanlarının, akademik personelin ve doktorların örgütsel iletişim algılarının daha yüksektir.

Elde edilen bu sonuçlara göre örgütsel iletişimi etkileyen çok faktör olduğu ve çalışma ortamında etkili iletişim kurularak, güvene dayalı, çalışanların desteklenmesi, çalışanların karar süreçlerinde yer almalarının sağlanması, ayrıca lider ve yöneticilerin çalışma ortamlarına olumlu katkılar da sağlayabileceği, bu nedenle çalışma ortamlarında çok yönlü bir şekilde örgütsel iletişim ikliminin desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abdussamad, Z. (2015). The influence of communication climate on the employees' performance at Government Agencies in Gorontalo City (An Indonesian case study). *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(5), 19-27.
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Örgütsel iletişim ikliminin kuruma duyulan güvene etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1542-1558.
- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., & Pérez, Y. M. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *MediSur*, 17(4), 562-569.
- Asefzadeh, S., Rafiei, S., & Karimi, M. (2020). Variation in compliance with safe surgery checklist in hospitals with different levels of patient safety culture. *International Journal of Healthcare Management*, 13(sup1), 12-16.
- Aslan, H., Büyükbeşe, T. (2017). Otel işletmelerinde eğitim uygulamaları ve örgütsel iletişimin işten ayrılma niyetine etkisi, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 1-12.
- Atmowardoyo., H. (2018). Research methods in TEFL studies: Descriptive research, case study, error analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(1), 197-204.
- Aydoğdu, T. (2016). Örgütsel iletişim algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir araştırma (Master's thesis, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bal, C. G. (2013). Sağlık kurumlarında iletişim doyumu üzerine bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25), 107-126.
- Ballı, F. E., & Ateş, Ö. T. (2021). Organizational communication climate: scale development study. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes. *Health Care Management Review*, 40(3), 254-271.
- Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim yaklaşımlarında örgütsel iletişim olgusunun değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(1), 173-199.
- Dirisu, J., Worlu, R., Osibanjo, A., Salau, O., Borishade, T., Meninwa, S., & Atolagbe, T. (2018). An integrated dataset on organisational culture, job satisfaction and performance in the hospitality industry. *Data in Brief*, 19, 317-321.

Baş: Public employees' perception of organisational communication

- Erdoğan, M., Kırılmaz, H., & Arslanoğlu, A. (2018). Enformel iletişimin etik iklim algısı üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(2), 109-118.
- Gemlik, N., Şeker, R., Arslanoğlu, A., & Çengel, Ö. (2022). Sağlık kurulunda çalışanların iletişim sorunları ve çözüm önerileri üzerine nitel bir araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(4), 344-350.
- Ghiyasvandian, S., Sedighiyani, A., Kazemnejad, A., & Iranshahi, I. (2017). Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment in nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 9(6), 20-33.
- Gül, Ö., & Sezici, E. (2017). İşgörenlerin iletişim iklim algısı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi vakıf işletmelerinde bir inceleme. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 15, 66-76.
- Gün, İ., & Söyük, S. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *ACU Sağlık Bil Dergisi*, 1(1), 40-48.
- Horvath, D., Keith, N., Klamar, A., & Frese, M. (2022). How to induce an error management climate: experimental evidence from newly formed teams. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.
- Hower, K. I., Vennedey, V., Hillen, H. A., Stock, S., Kuntz, L., Pfaff, H., ... & Ansmann, L. (2020). Is organizational communication climate a precondition for patient-centered care? Insights from a key informant survey of various health and social care organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8074.
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(1), 106-124.
- Jia, J., Jiao, Y., & Han, H. (2022). Inclusive leadership and team creativity: a moderated mediation model of Chinese talent management. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(21), 4284-4307.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23, Uygulamalı istatistiksel analizler, Ankara.
- Kılıç, E., & Altuntaş, S. (2019). The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *International Nursing Review*, 66(3), 356-365.
- Köksal, K. E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iletişim doyumunun belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Koçel, T., (2018). İşletme yönetimi, Beta (17.Baskı), İstanbul.
- Karicioğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-biruygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (63), 59-76.
- Kaynar, E. (2018). Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi; görgül bir araştırma, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Prats, G. M., Franco, F. D. J. M., & Ramírez, M. E. O. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 55-73. Formun Üstü Formun Altı
- Reddy, A., Shea, J. A., Canamucio, A., & Werner, R. M. (2015). The effect of organizational climate on patient-centered medical home implementation. *American Journal of Medical Quality*, 30(4), 309-316.
- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2010). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Neill, M. S., Men, L. R., & Yue, C. A. (2020). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281-298.

Baş: Kamu çalışanlarını örgütsel iletişim algısı

- Uslu, B., & Welch, A. (2018). The influence of universities' organizational features on professorial intellectual leadership. *Studies in Higher Education*, 43(3), 571-585.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Yoğurtçuoğlu, Ö. (2013). İletişim doyumunun çalışanlar açısından değerlendirilmesi: Arfesan Arkan Fren Elemanları Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Wynia, M. K., & Osborn, C. Y. (2010). Health literacy and communication quality in health care organizations. *Journal of health communication*, 15(S2), 102-115.